决战就业

跨洲求职门槛

成功就业，

JUEZHAN
JIUYE
TIFANQIUZHIMENKAN

南京大学出版社

COAY Books

目录
Content

- 序
- 前言（1）
- 前言（2）
- 第一节从共性中找个性（1）
- 第一节从共性中找个性（2）
- 第一节从共性中找个性（3）
- 第一节从共性中找个性（4）
- 第二节从专业中找专长（1）
- 第二节从专业中找专长（2）
- 第二节从专业中找专长（3）
- 第二节从专业中找专长（4）
- 第三节从弱势中找优势（1）
- 第三节从弱势中找优势（2）
- 第三节从弱势中找优势（3）
- 第三节从弱势中找优势（4）
- 第三节从弱势中找优势（5）
- 第三节从弱势中找优势（6）
- 第三节从弱势中找优势（7）
- 第三节从弱势中找优势（8）
- 第三节从弱势中找优势（9）
- 第三节从弱势中找优势（10）
- 第四节从被动中找主动（1）
- 第四节从被动中找主动（2）
- 第四节从被动中找主动（3）
- 第四节从被动中找主动（4）
- 第四节从被动中找主动（5）
- 第四节从被动中找主动（6）
- 第四节从被动中找主动（7）
- 第五节毕业前的五个准备（1）
- 第五节毕业前的五个准备（2）

- 第五节毕业前的五个准备（3）
- 第六节改进计划（1）
- 前言
- 第一节市场调研（第一剑）（1）
- 第一节市场调研（第一剑）（2）
- 第一节市场调研（第一剑）（3）
- 第一节市场调研（第一剑）（4）
- 第一节市场调研（第一剑）（5）
- 第一节市场调研（第一剑）（6）

序

每每在招聘会现场，我就会对“企业需要的人很难寻得到、有的人却又找不到合适的工作”这一话题展开深入思考。多少年了，看了很多文章、读了很多书，答案总不是特别清晰。

大学生就业前夕，总要思考这样几个问题：

- 企业需要怎样的人才?
- 我的优势在哪里?
- 我如何展示自己的优势?
- 我如何找到适合自己的企业和职位?

如果你百思不得其解，看看这本书。这本书的特点可以用三个字来概括，即“新、实、准”。

所谓新，即立意新、视角新。“就业，就是把自己‘卖’出去；成功就业，就是把自己‘卖’个好价钱。”商业化求职模式也是一大创新。

所谓实，即实用性强。理论联系实际，并注重实用、注重实效，突出了可操作性。8位不同岗位的职业经理人的就业指导，中肯、实用、有见地。

所谓准，即定位准。针对大学生或即将选择职业的人这个群体，在选择职业前夕必须着重思考而且应当作出正确回答的问题，分析透彻、把握准确。

基于本书的以上三个特点，其必将在大学生选择职业时发挥着重要作用。记得北大有一个讲座叫《管理的六维思维》。讲的是管理者要把一件事落实彻底，要把握6个方面：信息（准不准）、文化（对不对）、知识（会不会）、艺术（美不美）、环境（变没变）、执行（做不做）。只要将这6个方面都考虑周全了，工作也就做到位了。事实上，大学毕业生实现成功就业也要考虑这6个方面。当然，你判断事情对错的价值观（文化）基本成型，知识掌握也是在学校里完成的。

本书要帮你解决的就是如何捕捉就业信息、如何完美艺术地推销自己、如何适应环境的变化、如何去做并成功地实现就业。

本书的两位作者，青岛征和工业有限公司总经理金玉谟是一位勇于创新的成功企业家；陈其连是一位善于学习、思考和总结的优秀职业经理人。我相信，他们的贡献一定会为大学生或即将选择职业的人所认可。

一汽解放青岛汽车厂人事总监

李栋

2008年11月6日于筱舟书屋

前言（1）

随着高校扩招，高考让更多人看到了人生的曙光，越来越多的人能进入高等学府，接受高等教育。我国政府重视教育、发展教育，并对教育事业不断增加投入，这是我国国民素质得以不断提高的基本保障。据统计2008年高校毕业生达到559万人，比2007年增加60多万，预计今后3年内还将以每年50万的速度增长。这不仅仅是反映了高等学历者在社会中的比重在增长，也透视了现阶段大学毕业生面临的就业形势。另有报道显示，去年全国大学毕业生的就业率只有80%，所谓的大学生“就业难”的问题，已经逐渐成为了一个社会化的问题。由于企业竞争的加剧，企业招聘限于即招即用的人才，对于刚出茅庐的大学生一般不感兴趣，这对大学毕业生确实是一个残酷的打击。

无论是现在还是将来，大学生都面临着一个不可回避的事实，走出校门就要去跟有工作经验的学长抢饭碗，也许还要跟一些中专生、高中生甚至初中生抢饭碗，就业市场逐步演变成了一个饭碗争夺战的战场。

找到工作的有种突出重围的感觉，但也有相当一部分感觉被贱卖了；没有找到工作的有种碰壁撞墙的感觉，也有一部分开始深信命运就是捉弄人的玩意。无论是找到工作的还是正在找工作的，心中都有一种高兴不起来的感觉，大家凑在一块，总能找到不爽的话题。

当我们频频投出简历却石沉大海；当我们参加一次次招聘会却没有回音；当我们一次次忐忑不安地参加企业面试却没有收到录用通知，我们信心开始动摇，我们开始着急，我们开始愁上心头……

当前就业形势的确不容乐观，但我们要看到，到处都有铺天盖地的招聘信息，每天都有企业在招聘，每天都有人顺利就业或跳槽。中国企业绝大多数处在成长期，企业成长必然增加就业机会。再说，就算毕业生供大于求，但人才市场毕竟还是有需求，而且并非应届生都不能就业。这就好比我们挤公交车一样，每个站台都有人等着要上

车，即使再拥挤都有人能搭上车，当然也有人挤不上去。但问题是，搭不上车的一定会是你吗？如果确实赶不上这班车，那下一班车我们能否坐上去呢？我们可能没法改变公交车拥挤的现状，但我们完全可以想办法坐上车，或者采取别的办法到达目的地。

前言（2）

焦虑也好，抱怨也罢，终究不是解决问题的办法。佛学倡导因果，善因必有善果，恶因必有恶果。凡人重果而忽视因，所以烦恼；佛祖重因轻果，故能成佛。佛祖教导信徒要“布施”，布施就是心怀善念、舍己助人、广结善缘、增长福德，为超凡脱俗、功德圆满、修炼正果而付出，这也就是我们通常所说的“积德”，没有这个付出就不能修成正果。我们认真学习，然后取得大学文凭，这就是简单的因果关系。考试不及格，一定是学习没有用功，找不到工作一定是能力有欠缺，这个简单的因果关系，已经足以告诉我们，不是大学毕业时怎么制作简历和怎么应对面试，而是大学四年就要为修成正果而布施，去练好基本功、打牢基础。临时抱佛脚，只怕佛也帮不了你。正所谓“自救者天助之！不自救者，上天又奈何”?

即将走出校门步入社会大家庭之际，我们所要做的，除了提高我们的竞争力，提高自身价值，我们别无选择。

到超市购物，琳琅满目的货架上摆满了同类商品，我们挑什么买？为什么选你所选的？一定是这个东西有吸引你的地方，这就是商品的差异化。我们求职也一样，企业招聘选人，也是选差异化，也是基本的“货比三家”心理，这个差异化就是招聘单位心中的“价值”。我们就要利用企业选差异化来塑造自己的亮点。

现在，就来看看我们如何通过差异化塑造亮点。

第一节从共性中找个性（1）

1. 我对本专业的学习是否深入

同一个学校，同一个专业，看起来没有什么不同，大家都在同一个起跑线上，学习同样的专业课程，确实没有什么差异。但是学有专攻，成绩有优劣，对专业知识学习的深度一定有差距。如果你的成绩很好，扎实的理论就是一种差异，这一定是你的一个亮点，所以你的成绩单一定要秀出来。有的同学偏科，或者说成绩不太理想，但是否有一两科成绩特好的？如果有，你就把它秀出来（别的学科成绩就别提了），同时应该就这个学科发表一些见解，或许这门学科就是招聘单位在意的（当然一定要是专业课程，选修课就不重要了）。如果你的专业课基本上都只是处在一个及格水平，成绩单不拿出来也罢。因为你在这方面没有亮点，太普通的成绩只会让人觉得你学习不认真，所以成绩不好。

好成绩固然是一个亮点，对应届生而言，招聘单位多数还是希望看到你的专业课程设置以及你的学习成绩，因为这是招聘单位常用的筛选条件。如果你还抱着“60分万岁”的思想，就意味着找工作你已经输人一筹。大学四年或是三年，是人生最难得的黄金学习时间，我们要充分利用这个时间去学习，而且要把它学精。四年时间就学那么十几本书，不学精就对不起自己，不学精就是对自己不负责任。战国苏秦若没有“头悬梁，锥刺股”的寒窗苦读，又何以掌得六国相印？

很多同学，在面试的时候不能快速说出学了哪些专业课程，这是一件很糟糕的事情。

先别说动手能力，连基本的理论知识都不过关，你不被拒之门外，那位人事经理就离失业不远了。所以，快速熟练地说出你的专业课程和重点内容，是你第一大亮点，它能证明你的理论知识学得很扎实。理论要学得扎实，不仅仅是考试成绩，而是要能娴熟地讲解，能

把每一个章节清晰地讲解出来，你不妨将“能熟练讲解”作为一个理论掌握的衡量标准。

你用不着谦虚地说：“我只知道一点理论知识，没有工作经验。”你递出简历就已经告诉别人了，你没有工作经验，但有扎实的理论知识。你目前的最大优势是学历、理论知识，那就先问问自己理论学好了没有？吃透了没有？有没有把知识转化为生产力的能力？这才是关键，这是招聘单位最关心的问题，也是企业招聘应届生首选的要件。

如果你的成绩非常优秀，完全可以自豪而坚定地对面试官说：“我有扎实的理论基础，我的各科成绩都在90分以上，如果贵公司能给我3个月的实践锻炼机会，再加上部门主管和同事的适当指导，我想我一定能胜任这个工作。”

如果成绩实在拿不出手，这将是你的一根软肋。你必须转移焦点，从其他地方寻找突破口。

第一节从共性中找个性（2）

2. 我的知识面是否仅限于本专业

有些企业在招聘时，会进行一些综合知识测评，不是考核专业知识，也有一些企业针对各种岗位设计了专业知识试题。但考核综合知识的还是比较多的，尤其是针对应届毕业生，不管专业和岗位，通考一份试卷。这类试卷往往考核的不是专业知识，而是基本的数理、推理和语文知识，目的是鉴别你的思维能力、理解能力和辨别能力，以及社会综合性知识。最具代表性的是国家公务员综合知识测试题，可以上网搜索一下，这也可以为将来面试做一些准备。

建议理科类学生平时看看文学、历史和哲学方面的书籍，文科类学生也适当到图书馆翻翻数理书籍。总之，扩大知识面不是坏事情，博学才能多才多艺，就算就业时作用不大，但参加工作了你的优势会非常明显。

就知识面而言，如果能选修一个第二专业，你的就业筹码无疑明显高出别人。拥有两个专业，不仅择业范围扩大了，而且你给招聘单位一个强烈的信号，你是学习型人才。企业最需要的就是学习型人才和综合性人才。但就业时，还是应该以第一专业为主，第二专业作为同业竞争的筹码，以满足有些企业“一才多用”的期望。

我们的专业课程毕竟有限，而且学校进行课程设置时，并非只针对企业而设置，尤其不同的企业有不同的需求，学校也无法同时满足这些要求。所以有些专业课程可能到了企业用不上，而企业需要的知识也许我们又没学，这是一个现实的矛盾。

大学生应该具有自学能力，应该利用课余时间多自学一些本专业相关的知识，本着专业基础，自学本专业相关知识并不是一件费力的事情。

除了专业知识，我们还应该学习人际沟通、演讲口才、日常礼仪等方面的知识，这是一个人综合素质的表现，得体的言谈举止和恰到

好处的礼节礼仪，会让人对你刮目相看。

理科类学生尤其要注重写作的练习，很多理科生不会写工作报告或工作计划。这些在实际工作当中是很平常的事，而且在企业看来是一件很简单的事。尤其是对一个大学生来说，如果你的文笔不好，应该利用在校期间好好补习，这也是一处让你超越竞争对手的杀招。

至于第二专业，不要跨度太大，否则会造成学习的难度，而且跨度太大两个专业不能形成互补，也很难有明显优势。所以，选择第二专业一定要取决于是否对第一专业形成互补，即是否能够产生对第一专业产生增加就业筹码的作用。比如，学计算机专业的如果是偏重硬件的，去自学一些软件知识；学设计制造的，再学习企业管理专业；学营销的，再学习外贸英语或金融专业等。这都能对第一专业形成补充态势，从而增强你的就业筹码。

除了基本理论知识，我们还可以多学习一些企业基本管理知识，比如质量管理体系方面的知识、现场管理知识、质量统计技术等，并结合自己的就业方向，多了解企业职能部门职责，这也有利于面试时的交流。

企业招聘应届生，首先关注专业理论基础知识，其次是综合素质，再次是心态。综合素质一方面是我们的心理道德修养，一方面是博学。所以拓宽知识面也是你求职的一个亮点。

第一节从共性中找个性（3）

3. 除了专业知识我还有哪些长处

目前，综合性人才倍受企业欢迎，综合素质能让你轻松就业。如果你硬笔字写得很好，一定要在简历上写上一段自我评价，哪怕是自己的家庭住址。醉翁之意不在酒，目的是告诉对方你的字写得很漂亮。这或许让很多人不屑一顾，但

如今电脑时代，我们的汉字艺术正在年轻一代身上衰退。作为一个大学生，连字都写不端正，你的“素质”已经在人事经理心中打了折扣。如果阁下的字真的拿不出手，建议好好补一课。

法国19世纪积极浪漫主义作家大仲马，年轻时因为没有学历也没有技能，找工作四处碰壁。有一次在应聘一家报馆工作时，别人只是敷衍他叫他留下联系方式，他写下了联系方式后，面试官立即通知他明天开始上班，因为他的字写得很漂亮（这大概是有些天赋）。大仲马有了工作之后，发现自己知识匮乏而发愤学习，最后成了一名著名的小说作家。我并非强调能写一手好字就能找到一份好工作，但在时下能找出写得好字的学生不容易。如果你的字写得漂亮，这绝对是你的一个差异化优势。我在企业招聘时，遇到这样一件事，有个学生应聘检测中心的工作，其专业完全符合岗位需要，但质保经理拒绝录用，我非常诧异。质保经理给我的理由很简单，这位同学字写得太差，连个小学生都不如。很遗憾，企业在招聘时，如果职能部门经理不同意录用，人事经理是不会勉强的。

交流沟通是一件很重要的事情，如果拙于言表，你肯定吃亏。不善表达、语无伦次，在面试官看来是一种智力障碍。善于表达，是思路清晰的表现。这在面试时非常重要，不要怕说话，清晰完整地回答面试官的提问，这将大大提高你的成功概率。如果你参加过校园演讲比赛或辩论赛，别忘了写在你的简历中显眼的位置。

现在很多企业都很关注员工的业余生活，

因此具有文体爱好和专长的人很受企业欢迎。业余专长同样会成为你与众不同的亮点，比如篮球、乒乓球、足球、象棋、舞蹈、唱歌、主持等。当然，不要仅仅是“爱好”或“喜欢”，是要比别人更突出，比如参加过什么比赛，得过什么奖，在什么刊物上发表过什么文章，或主持过什么晚会、组织过什么社会活动，担任过什么教练等。

我曾在一家企业服务时，公司每年都举办篮球比赛，而且是以部门为单位，这是部门之间的竞赛，谁也不甘落后。所以各部门在招聘人时，都有业余爱好的选择倾向，热爱篮球运动的人就成了首选。类似情形在很多企业都存在，尤其是具有一定规模，且关注员工业余生活的企业。

第一节从共性中找个性（4）

4. 我的性格是否有助于工作

一个人的个性有些是先天形成的，有些却是后天培养的，这跟人的成长环境有关。一个人的性格决定了他的行为习惯，一个人的行为习惯决定了他的工作结果，有些企业招聘时就存在以“性格”取人。

有很多人力资源软件可以测试个人的性格倾向，也有很多企业在招聘时应用，性格反映了一个人的工作兴趣。人的工作绩效也在很大程度上受到兴趣影响。我们从小学到大学，不难发现一个现实，成绩好的同学不一定是最聪明的，为什么会这样？这在很大程度上取决于我们对读书的兴趣。

创造型的人适合从事设计开发工作，爱较真的人适合检验监督工作，协调型的人适合做公关行政工作，数字概念强而且对时事敏感的人适合从事资讯工作，不好动的人适合办公室文员工作。如果你性格内向，或者你流露出不习惯出差，业务经理可能不会录用你。我们可以进行一些性格测试，这在很多人才市场都有开展这种业务。有时在面试时也会遇到被问及性格类型，实际上是面试官在测试你的性格是否适合从事当前的工作。

一个人的性格很难掩饰，有经验的人事经理从你的言谈举止和眼神表情就能判断出你的性格特征。何况还有很多五花八门的性格测试题等着你。其实只要我们保持积极向上的心态、开放真诚的心胸，性格外向还是内向并不重要，因为不同的性格会对不同的工作有利，并不是非要某种性格不行。当然，如果有人指出你的性格过于偏执狂妄、狭隘自私，就应该多交朋友历练气度，多参加集体活动锻炼自己的融入团队的能力，否则对就业和将来的人生都会有负面的影响。

性格也反映了一种态度和能力。比如开朗活泼的性格，协调性比较好；随和大方的性格，合作性比较好。准确把握自己的性格特征，

对我们择业会有很大帮助，在面试时可以从你的性格倾向说明你对应聘的岗位的适合性。

也可以在网上去搜索一些测试题，如“职业倾向测试”“性格类型测试”等。

第二节从专业中找专长（1）

1. 本专业的核心是什么

大学在进行专业设置时，是经过一定标准评估的，为什么设置这个专业，这个专业设置哪些课程，这个专业将为社会输入什么样的人才，这个专业在特定领域有什么影响力。我们很多学生不明白，或者说不清楚。

不知道本专业的设置目的，就不会知道自己将何去何从，就不知道自己的先天优势。就好像我们在推销产品时，不知道这个产品的优势一样，你一直在鼓动三寸不烂之舌，哀求顾客“买下吧、买下吧”。顾客凭什么买呀？你总得给顾客一个买下的理由吧。

本专业的重点，首先要从学校的社会知名度了解，这个专业在特定领域有哪些名师？这个专业在特定领域有过哪些重大贡献？在同类大学或专业中有什么优势？搞清楚这些问题，你要做的就是认真钻研学习这个专业有影响力的课程，力争在同班同学中抢占制高点，同时也可以在同类专业中占据制高点，这就是专业中的专长。

不同学校的相同专业，主干课程是一样的，专业基础理论课程也基本一致，但其他课程一般有五六门课程会不一样，所以主干课最具有可比性。如果你真有实力，尽可能在主干课上同竞争对手一拼高下。

除了主干课程，不同学校有些不同的专业特色课程，这些课程往往因适合不同企业而具有核心竞争力。比如同样是机械设计制造及其自动化专业，有的学校开设《液压传动与控制》课程，如果应聘液压传动产品制造企业，或拥有大型的或较多的液压设备的企业，你就具有明显竞争力，千万不要忽视专业中的特色课程。

第二节从专业中找专长（2）

2. 本专业适合从事什么样的工作

搞清楚了上面的问题，你才能知道自己将来可以做什么，在哪里更能发挥你的才能和智慧。大多数学生不了解企业是做什么的？企业里的职能部门担当什么样的工作？如果是网上应聘，一定要从企业网站中了解这个企业做什么产品，招聘岗位对应聘者有什么要求，很多岗位虽然罗列了一大堆的要求，但关键要求可能只有一条。如果我们应聘某个企业的设计开发岗位，应该适当了解这个产品的技术标准和常规功性能指标以及技术发展趋势，这样要求可能过高了，但是不这样你又从哪里与众不同呢？如果参加现场招聘会，应该询问了解这个岗位进行哪些工作，询问一下是否有企业网站，在正式面试前，应该了解这个企业的基本情况，比如产品类别、生产规模、厂区面积、职工人数、经营情况、企业文化等。

当然，有很多工作并不需要太高深的专业知识，或者说，因为有些工作与本专业的内在联系，我们也可以从事看似与专业不吻合的工作。即使这样，我们还是应该针对市场岗位认真分析，将自己可以从事的岗位分类，确定首选什么岗位，其次选什么岗位。因为现实中往往觉得招聘岗位压根就不适合我们。虽然很多人从事与本专业不相干的工作也做得很好，但我还是建议大家不要轻易丢了专业。毕竟花费了很多心血钻研过，在哪里投资就应该在哪里受益，专业丢了很可惜。同时，由于你跳开本专业，在别的专业领域将要受到专业对手的竞争，你的从业压力会很大，这会让我们的职业道路走得很费力。

面试失败，很大原因是应聘者对应聘岗位不了解，病急乱投医。我们可以通过老师去了解，也可以请一些企业的人力资源经理作专题介绍，这样才能有的放矢。如果对应聘岗位把握准确，你的优势刚好是企业最需要的，那些盲目应聘者就会被你轻松地挤出。

第二节从专业中找专长（3）

3. 本专业课程中我学得最好的是什么

企业招聘应届大学生，一般对工作经验要求不高（除非他明确拒绝应届毕业生），主要是考察专业相关以及基础专业知识掌握情况。前面已经讲过，了解你的专业核心课程，努力学习钻研，取得好成绩，这将是你在人群中发光的资本。

所谓学有专攻，人需要有一技之长，没有长处的人当然就是一个普通人，学生掌握的仅限于理论知识，但理论知识必须学精。理论知识通过老师的教导和自学，是可以掌控的，经验只能靠实做。对于绝大多数应届生而言，没有工作经验这一点大家是相同的，都没有任何优势，唯一可以突破的是学习成绩，这是你的绝招，这是比较容易找出亮点的地方。我们很难保证每门功课都学得很好，却可以集中精力把核心课程和特色课程学好，并到图书馆查阅、自学相关更多的关联知识。

把简单的招式练到极致就是绝招。

学好一门功课不仅指考试成绩，而且要知识延伸。因为我们的专业课程毕竟深度有限，你需要了解企业实际工作中的知识要求，比如模具设计，单就冲压模具来说，仅知道怎么设计模具是不够的，还应该懂得模具材料选用，冲压件所用的金属材料特性等，这是实际工作中所要面临的基本问题，企业面试也可能被询问。知识的延伸就好比是光秃秃的树干上长出茂密的树叶，枝叶茂盛的风景树一定能吸引更多的游客拍照留念。

没有必要十八般武艺样样精通，有一样武艺练到极致就足以称霸武林。如果有一两门功课成绩名列前茅，你足以炫耀一下，这是你在同专业的人当中的专长优势。但要注意的是：一是要有知识深度，不要只懂些皮毛；二是要找对地方，伤风感冒的病人对再好的跌打药也不感兴趣。

第二节从专业中找专长（4）

4. 本专业相关的辅助技能是什么

知识是人类对客观事物及其规律的认识。特定专业所学的专业知识是一种理论科学，是特定领域的技术论述或原理研究，使我们明白道理，或者获得解决特定问题的能力。专业知识使我们知道了“其然”，并知道“其所以然”，从而达到了“读书明理”的目的。但仅知道这些道理是不够的，要解决实际问题，还要依赖一些实际工具。比如，我们知道枪可以射杀猎物，但你必须会使用枪才可以射杀猎物。掌握一些必要的技能工具，可以增大你的专业价值。

如果是机械设计制造专业或模具设计专业以及与设计有关的专业，你必须熟练掌握CAD设计软件，CAD是企业里常用的产品和模具设计软件。除此之外，还有UG和PRO/E，仅知道或“学习过”还不行，一定要非常熟练地操作，应该利用到网吧打游戏的时间多练习这些软件的应用。企业在招聘这类人员时，往往会直接让你上机操作，给你一个工件，让你绘出图纸来。此时你的设计理念、专业知识可能已经不重要了，谁操作计算机熟练机会就是谁的。

对于国际贸易专业，专业知识反而没有英语口语重要，如果你的英语口语非常标准流利，其他专业课成绩不突出也没有什么问题。

会计类专业学生，一定要熟练掌握会计电算化。有条件的话，应该学习掌握一些财务软件，如用友财务软件、金蝶财务软件等，因为越来越多的企业实施了财务系统软件，而且很多企业实施了ERP系统，这是当前财务管理发展趋势和潮流。

Office办公软件已经是企业常用的办公工具，你不能不会。因为太普通，所以你不仅要会，而且要熟练、精通。写一份报告、制作一张表格你要能快速完成，而且编辑合理，否则你的综合素质会被打折扣。

你的技能最好用数字或事实来说明某种程度，否则在别人看来你只是略懂一点皮毛。比如某种技能证书或获得什么特别的奖励等。

第三节从弱势中找优势（1）

骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。人何尝不是这样呢?

每一个人都有他最适合的工作，适合就是最好的。我们一直在强调做好本职工作，做好本职工作的基础就是选好自己的工作，找到那个最适合自己的。如果你做的工作不适合自己，即使再怎么努力也不太容易成功，就像骏马再怎么骠悍也不可能比牛耕地好。

学校名气不大、专业不是热门、学科成绩不理想、没有受过奖励、学习成绩普通、没有工作经验、个人形象不佳等，这是我们很多同学的弱势。但这种弱势并不会成为你就业的障碍，北大、清华的学生就业领域跟普通高校学生就业领域是不一样的，中小型企业一般不会录用北大、清华的学生，他怕留不住人。而普通高校的毕业生，到中小型企业就职就比较有优势，而且同样会有很好的个人发展。

企业对大学毕业生也会进行分类，现在企业招聘都非常理性，只选自己需要的，不选所谓最好的，“择优录用”是有前提范围的。企业在招聘时对学历和能力的要求与岗位需求的匹配，一般也是有清晰定位的。

总之，奔驰和宝马只能卖给消费奔驰和宝马的人，桑塔纳和富康只能卖给消费桑塔纳和富康的人，奔驰抢不了桑塔纳的生意。只要我们给自己一个正确的定位，摆正自己的心态，取长补短，变弱势为优势，依然可以横空出世笑傲江湖。下面我们就从几个自认为是弱势的方面来分析一下如何找到优势。

第三节从弱势中找优势（2）

1. 学校没有名气

高考时我们都希望能进入一流学府，一是可以接受更好的教育，二是将来可借以找到一份好工作。但是更多的人最终还是进入了普通高校，我并不觉得高校有什么一流和二流之分，只是因为学校历史、名人、规模、科研成果等，使社会产生了不同的认同度，所以在当今社会上有了名校一说。历史悠久和名人辈出的高等学府确实在社会上有着先天的影响优势，但好学校也有低能力的学生，普通高校也有出类拔萃的人才，这也是不争的事实。

普通高校在名气上确实不能同北大、清华相比，但不同学校专业设置和对学生的培养方向是不一样的，如果我们对自己的工作定位不明确，看到什么好单位、好岗位都想应聘，普通高校毕业生很可能就处在弱势，会徒劳无功，甚至还因此打击自己的信心。

要相信不同的产品有不同的市场，只要满足市场需求，聪明的商家不论在哪个市场，都可以赚到大钱。

如果学校名气很大，就可以将学校名气作为个人优势，这是品牌效应；如果学校没有名气，就要从专业课程提炼个人优势，这是技术优势；如果专业也没有名气，就要从个人自身发掘优势，突出个人实力，这是质量优势。总之，并非毕业名校就占有绝对优势，大型国有企业和世界知名企业，也许冲着学校名气招聘，但中小企业往往有着小庙养不起大和尚的思想，而不愿意招聘名校的学生，这时普通高校反而是一种优势。所以，优势也是相对特定区域而言的，同一属性在这个区域是优势，在另一个区域也许就是弱势，就像打仗时坦克在平原作战是优势，在山林巷道作战就是弱势。我们一定要明白这个道理，找到合适的地方去发挥优势。

第三节从弱势中找优势（3）

2. 专业比较冷门

所谓“热门专业”和“冷门专业”本身是相对的。各行各业为主动适应市场经济发展的需要，急需各种专门人才，这种需求的变化，反映到高等学校招生中，出现所谓“热门”与“冷门”的情况，“冷”与“热”不是一成不变的，专业本身更没有好坏之分。

随着改革开放的不断深入，各行业对外向型人才的需求加大，如国际经济与贸易、涉外会计、英语、法学、金融学、建筑学、计算机科学与技术等热门专业。但近几年随着高校扩招，几年前的“热门”专业，现在却变成了“冷门”的专业。从就业的角度讲，“热门”与“冷门”的区别首先在于市场需求量，其次是供求关系。市场需求量大，择业机会就多。只要求大于供，就会“皇帝女儿不愁嫁”。但若严重供大于求，所谓“热门专业”也变成了冷门专业。

值得注意的是，需求量少的专业未必是“冷门专业”。一些急需的人才，如石油工程、边防管理学等专业，由于其专业性强，就业面相对较窄，高校招生并不多，可因为它是社会急需人才，资源量小于市场需求量，就业率反而高，因此仍不失为“热门专业”。对于就业面较窄的专业学生，因为受专业领域的限制，一定要锁定专业市场，跳开这个市场就没有优势。如果就业人数出现供大于求，或这个就业市场选聘不透明，就业基本靠托关系走后门，那对于农村孩子无异于雪上加霜。在这种情况下，最好选修或自修一个第二专业，作为求职的杀手锏。当然不要跨度太大，还是要立足专业领域的扩展。比如为国家行政事业单位培养的专业，如果能自修一个人力资源或企业管理专业，将来到企业就职，依然有很大的优势。

有些“热门专业”社会需求量的确较大，在一段时间内炙手可热。可是，由于各学校纷纷开设热门专业，最终缩短了这些专业的“热度”周期，使原本的长期需求变成了短期需求，庞大的需求在短期就被

满足了。我们面临着需求萎缩或百人竞一的局面，这种情况，要么你打败别人，要么你被淘汰出局，被迫低就改行。

专业没有优势，必须在其他方面具有特别的优势。在很多外资企业，英语作为招聘的第一要件，只要英语呱呱叫，专业水平要求并不高，甚至根本不在乎专业水平。所以冷门专业的学生，在全面客观分析一些外资企业的招聘要求后，如果对专业知识要求不高，完全可以凭借优秀的外语能力去碰运气。

可以说，英语是任何冷门专业求职时的救命仙丹。即使是热门专业，也是如此。

有人说，师范生只能当教师，但实际上并非如此。我曾经在招聘一位软件开发工程师时，有一位师范大学数学系的应届生被资讯部录用，我有些不理解，因为还有很多有工作经验的人应聘。资讯部经理录用的理由是："软件开发关键是系统性思维和数学运算，以及最新的编程语言知识，这个学生是数学系的，而且是自学的软件编程，掌握的是最新的编程语言，逻辑思维非常敏捷，比有工作经验的人还有优势。"其实，数学专业从事生产管理（调度），中文专业从事文秘行政工作，化学专业从事化工企业的工作或从事医药行业工作，都是可行的，只要再自学一些相关专业的专业课程，都有很强的竞争优势。

记住，如果专业冷门就必须有专业以外的绝对优势，一点点优势不足以弥补专业弱势。

第三节从弱势中找优势（4）

3. 专业供大于求

很多地方人才市场就业供求统计，结论都是供大于求。使得我们一些应届毕业生本来就很脆弱的心灵备受打击，求职压力更大了。

让我们看一看《2007年大连人才市场供求情况及分析报告》，该报告显示，2007年大连市人才市场职位供求比为2.17比1，供大于求，17%的需求职位相对紧缺。 去年，大连人才市场有1万4千家单位参加招聘，29万多人次达成就业意向。总体来看，一是人才供需结构数量失衡。供给远大于需求的有计算机与应用、管理、财会金融等专业，供不应求的包括市场营销、机械与仪器仪表等专业，土建、预算、设计等工程技术类、日语语言能力职位、中高层管理人才缺口近三万个。二是人才供需结构质量失衡。从专长上看，计算机类职位供求比为2.19比1，但从需求定位来看，项目管理、软件研发，特别是日语人才需求占到69%，求职者95%却是英语专长。从学历上看，职务需求本科以上学历者占26%，而这样的求职者却占到61%。 据预测，今年，我市将接收应届毕业生5万多名，市场总态势仍然供大于求。

以上报告，你看到的是什么？是供大于求的就业形势，还是市场需求的机会呢？有一个故事，讲的是两个人各有一块饼，当两人各吃掉一半后，甲说：“唉，只剩下半个饼了。”乙说：“嗨，咱还有半个饼。”结果是一样的，但却有两种绝然不同的想法。前者是消极悲观的看法的结果，后者是积极乐观的看法的结果，如果是你呢？你会怎么想？

不要被社会舆论和夸大其词的宣传蒙蔽了你的双眼，各地人才市场的统计，除了经济贫困落后的地区，几乎都在说供大于求。我们暂且不讨论统计的准确性，从某些报道数据来看，“1万4千家单位参加招聘，29万多人次达成就业意向”。这是市场需求，首先我们应该看到这

个巨大的需求，你的能力、你的竞争力是否能满足市场需求，只要你比对手强大，只要你有显著的个人优势，供大于求又算什么?

其次，

市场只要有需求，只要有机会，我们就有生存空间。不管你的专业是否过剩，不管就业市场多么严峻，毕竟有短缺需求，有增长需求，我们要在这种新的需求中寻找和创造优势。再说，供大于求是个笼统概念，市场供大于求不代表专业供大于求，专业供大于求毕竟还有需求。一定要正确乐观看待市场需求。否则就会被“供大于求”吓倒。

如果无法突破现况，确实没有专业之外的特别优势，我们还可以开辟新的就业市场另谋出路。到中小城市或新的经济开发区就业，避开激烈的人才竞争；或是到企业从操作工开始做，再逐步往技术或管理岗位或其他岗位发展，这同样是一种战略优势。因为在企业，只要了解产品、制造过程和生产技术、现场管理，再往其他岗位发展就占有很大优势，这是“欲进先退”的策略。

第三节从弱势中找优势（5）

4. 学习成绩普通

好成绩固然是一种优势，但普通的学习成绩也大有人在，有相当一部分企业并不是很在意学生成绩和在学校是否受过奖励，而是很注重你的态度，诚恳和务实非常重要。对于学生而言，成绩也代表着一种能力，但只是一个方面。

学习成绩如果普遍都是60多分，的确是一个很大的弱势。客观地讲，你应该受到批评。

弥补这个弱势，最好的办法是锻炼你的动手能力，所谓勤能补拙。

我们应该更早地融入社会，自己去寻找锻炼的机会，以弥补成绩弱势。

我遇到过一位大专学历的机械设计制造专业的学生，因为家境贫困，平时勤工俭学影响了学业，成绩都不太好，

因为他简历中附了成绩单，而且参加面试的还有几位本科生，所以我准备拒绝录用。但他诚恳地向我说明了他的情况，并说为了能在机械制造行业找到一份跟专业有关的工作，在大三暑假期间到一家金属制品厂做操作工，而且能准确说出这个产品的检验项目和检验标准，并且他在第二个月，生产效率在车间名列前茅，还提供了证明人。我说你是短期工，企业一般不愿录用。他告诉我说，他拿着高中毕业证去的，就说自己是高中毕业生，人家也没多问。还能说什么呢？这个人不仅能吃苦，而且对机械产品加工很有悟性，做事很用心，我想这个人对产品设计和现场主管的岗位都可以考虑。

所谓“有智吃智，无智吃力”，当你的理论知识处于劣势的时候，你必须用动手能力来弥补。倘若“文武”都不行，那只能当个小卒了。

第三节从弱势中找优势（6）

5. 没有工作经验

很多企业在招聘时都提出需要工作经验，很多同学认为这是一种歧视。其实这是你对企业不了解，是对客户心理不了解。企业为什么有工作经验需求，大体有以下原因：

（1） 企业急功近利，不愿培训新员工，应届生到企业确实还需要培训。

（2） 企业对应届生没有安全感，担心出错。

（3） 应届生就业后不稳定，短期离职率太高，对企业失去诚信。

（4） 特种岗位只需一人，且没有人能对你培训。

（5） 企业希望借助有经验的人学习别的企业的经验。

（6） 有些管理岗位特别是主管岗位，需要有协调经验和管人的经验。

（7） 有些技术岗位培养起来需要较长时间，企业等不及。

（8） 其他特殊原因。

有人说，经验是人们对事物发展过程存在规律正确认识的总结。但就实际工作而言，“经验”大致可以分为两类，一类是技术性经验，是特定产品的制造技术、工艺以及技术标准的掌握程度；另一类是事务性经验，是处理或实施特定事务的工作流程、方法、技巧的能力。对企业的工作经验要求，最好能了解是基于什么原因，分析这个“经验”的含义。因此要多了解企业，了解企业就是了解客户需求，这个要求你能不能克服，你有什么优势可以弥补。比如你要应聘业务员，业务员的经验主要是对销售渠道的了解，对市场行情的了解，对产品的熟悉，如果你对这个企业产品了解，并做过这个（这类）产品的市场调研，尤其是跟行业的销售人员打过交道，了解销售门道和要点，你

大可以克服这个经验要求。要知道，经验不是一个单纯的时间概念，而是一种驾驭能力。

为了能更多更实际地了解企业，可建议学校组织一些专题讲座，请一些职业经理人或人力资源总监向学生介绍一些企业情况，企业有哪些部门，是担当什么样的职能，这些岗位对应聘者有些什么样的要求。也可以请老师联系一些往届的同学，召开座谈会，介绍就业后的情况，这都能让我们更直观地了解企业，只有充分了解企业，你才能准确把握经验要求意味着什么，从而巧妙地穿过雷区。

第三节从弱势中找优势（7）

对于“工作经验”，我还有一个不同的看法。很多应届毕业生一面临“工作经验”的问题，就会手足无措，“自认理亏”。其实不然，我们不是有实习吗？实习是不是工作？有人觉得实习时间太短，老实说也没学到什么东西。这要从我们自身找原因，你有没有用心去学？是你把实习当作了一个“走过场”，还是实习单位不准你随意走动？

其实，到工厂实习就是一段工作经历，只是很多人没有正确对待它。到企业实习是由学校组织的，你不需要面试就可以进去，没有任何门槛，而且往往是一些管理规范、经营效益好的企业。无论时间长短，只要你用心去请教、积极融入到实际工作当中，是完全可以学习到实践知识的。世上无难事，只怕有心人。你是有心人吗？实习前你想好了将来要做什么吗？实习的时候你有认真去实践吗？你有主动去帮助别人做些什么吗？实习结束的时候，你哪些方面得到了提高？如果这五个问题的答案都是肯定的，实习怎么就学不到东西？这跟时间长短有什么关系呢？就算工作一年，你每天都在混日子又能怎样？

我们早早地去找工作，倒不如参加实习去锻炼一下，积累了实际工作经验再去找，这比一点工作经验没有要好得多，尤其是实习不要走过场。如果将来想做销售，就去实习单位销售部门帮业务人员做点事情，多请教一些开发客户和建立销售网络的实务经验；如果将来想做车间管理，就去找到车间主任跟他形影不离，看他每天从上班到下班做些什么，车间的人机料法量环是怎么管控的；如果将来想做设计开发，就去设计部门找到一位开发人员，了解新产品的开发流程和开发过程控制，以及产品的国家标准……

很多企业都想了解别的企业的管理和技术，实习生是最好的间谍。你不是去窃取别人的有形资产，而是去窃取无形的知识，以便将来工作中运用，而且也是求职时的一个竞争筹码。作为一个应届毕业生，这与职业道德无关。

记住，经验是做出来的，它是一种驾驭能力，不是时间概念。

第三节从弱势中找优势（8）

6. 找不到实习单位

有一个充实而对口的实习经历，无疑对大学生求职有着莫大的帮助，但现在很多学校并不统一安排实习，或实习单位要学生自己去找，这让很多人一筹莫展。

招聘单位有实习经历的要求，无非是希望求职者对应聘岗位而言具备一定的入门知识，或者你有一点过去的“经验”能为其所用。如果你觉得实习经历对你来说真的很重要，可以从以下三个方面去寻找实习单位。

（1） 经熟人介绍

首先，找熟人介绍。如果有条件以大学生的身份去“实习”，当然再好不过。但很多企业不接受实习生，而且我们很多人找不到这种有介绍能力的人。怎么办呢？拿出你高中毕业证，去当一名普通工人，尤其是工科的学生，一段普通的一线工人的工作经历会让你学到很多东西。诸如现场管理、质量管理、某些设备的操作技能、某种产品的制造技术、工厂的管理制度等。如果能进一家有一定规模或管理比较规范的企业，只要你用心去观察了解和体验，一定能积累所谓的“工作经验”。

（2） 到劳务市场求职

一般来说，很多地方人才市场都有两类。一类是所谓的“人才市场”，即管理人才或技术人才的招聘市场；另一类是“劳务市场”，专门招聘普通操作工的市场，这里招聘要求几乎只限于“初中以上学历、身体健康、无肢体残缺”的要求，一张高中毕业证就非常有竞争力了，而且没有你所担心的那种大浪淘沙的面试。如果你表现出色，看准时机再亮出底牌，很有可能就很快转正录用，并享受大学生待遇了。

（3） 劳务中介

现在，很多地方有劳务中介公司，专门受一些企业委托招聘一线工人，他们会收取200～500元不等的“介绍费”，有的可能更高。但这种公司因与很多企业长期合作，往往介绍成功率比较高，这也是我们可以考虑的一条捷径。

只要有了一段在企业工作的经历，我们就可以作为“实习经历”，再去应聘心仪的理想岗位。在求职时，不必介绍你是如何去实习的，至于你从事的是什么工作，也没有必要“以实相告”。一般来说，企业对应届大学生的“工作背景”不会去做调查，也没有这个必要。只是因为你有了“实习经历”，你将会因此而引发面试官更多的提问，要有所准备。

第三节从弱势中找优势（9）

7. 贫苦家庭出身

原籍农村和家庭困难，严格地说不是什么弱势，但是看到城市同学见多识广，穿着时髦和无忧无虑，我们有时会有一种相形见绌的自卑感。我们缺乏城市人脉、没有家庭背景，觉得找工作缺少帮手。如果想独自创业或进国企、行政事业单位，或许处在弱势，但要想进一家管理规范的外资企业或民营企业，则是一种优势。

做企业的人都是实干家，所以家境贫困或农民子弟反而是一种优势，只要你肯吃苦，愿意从基层工作干起，不要眼高手低，还是很受企业欢迎的。企业老板都经历过创业的艰辛，职业经理人也同样有过凭本事吃饭的经历，因此更懂得用什么样的人。娇生惯养和衣食无忧的年轻人，到企业求职反倒是一种弱势。但若本身家庭经济状况不好，又不愿到企业基层锻炼，一心想着做官发财、既清闲又高薪，那将是更加弱势了。

如果有勤工俭学的经历，完全可以当作实习经历写入简历中，勤工俭学很多人从事的是一些不起眼的“粗活”，这种工作虽然对很多人未来的工作可能没有直接的帮助，但足以锻炼一个人的工作态度，以及“愿从基层干起”的从业心态，同时也说明了你这个人不依赖父母的独立能力，这在求职过程中有时能起到关键作用。对勤工俭学不要只是一笔带过，起码应该说明做什么？从中有什么收获？对自己的成长有什么帮助？

记住，家庭贫困或缺乏社会背景，在行政事业单位或者所谓“官场”可能是一种弱势，但在企业绝对不会。不要把家庭贫困当作心理负担，到企业求职反而是优势。

第三节从弱势中找优势（10）

8. 个人形象不佳

对于这个问题，我担心会伤害一些人的自尊心，但在实际招聘工作过程中，我确实遇到一些对自己身体条件不自信的人。比如身材矮小或有生理缺陷的，尤其有些女生明明没有什么问题，但老觉得自己不漂亮，也自认矮人一截。

首先要摆明我的个人观念，企业招聘不会以貌取人，而且很多企业人力资源经理和持我同样的观念。企业是要做事的，不是摆花瓶的地方，不是社会名流交际的地方，但不排除有些个别岗位会对个人形象有所取舍，比如公关接待工作。如果你觉得有形象弱势，这类岗位最好不要去应聘。

其次，对于企业在招聘时是否有个人形象选择倾向，也不是我一个人说了算，有些企业可能也存在这种情况。如果身体条件不好，应该有效地规避这些弱势，下面从几个方面谈一点个人看法。

对于身材矮小的人，尽量不要应聘可能需要体力的岗位，这样对于身材健壮的竞争对手会处在弱势。同时，要有诸如学习成绩和其他专长来弥补。

重度近视者，在面试时不要盯着人看，你会不自觉地眯起眼睛，这样会给人一种“藐视”别人的感觉，让人不舒服。

如果五官有缺陷，就不要应聘需要与外部打交道的岗位。企业在考虑用人时，有时会以貌取人。

如果四肢有缺陷，首先不妨巧妙掩饰，如果无法掩饰的，尤其面试官提及或有疑惑，应该坦诚以对，寻找有说服力的优势来弥补。

总之，生理弱势没法改变，但可以寻找其他优势来弥补，也可以暂时适当放弃可能“以貌取人”的岗位。只要有才，个人形象欠佳就不算什么了。

第四节从被动中找主动（1）

找工作看似是一件很被动的事情，投简历、面试、听通知，企业录用不录用是企业说了算，我们没有主动权。但从以下几个方面注意细节，依然可以主动出击，让你成竹在胸，变被动为主动。

1. 简历的个性

找工作离不开一份简历，简历一定要“简”，突出个人优势，秀出亮点。应届毕业生因为没有工作经历，严格地说并不是简历，而是个人简介。简历的作用在于向企业介绍自己，就是你这个人的“产品说明书”，制作简历要像制作一件工艺品一样精雕细琢，条理清晰、布局合理、主次分明、亮点突出。

作为学生简历，除了姓名、年龄、专业介绍之外，应该突出以下几个重点：

（1） 专业课程——核心课程排前，突出专业优势；

（2） 选修课程——代表知识面；

（3） 专业培养方向——以学校介绍为准，结合企业招聘要求，有的放矢；

（4） 组织或参加过的学术活动或社会活动——参加勤工俭学一定要写清楚做了什么，有什么收获；

（5） 实习经历——通过实习你增加了什么价值，这也算是“经验”；

（6） 奖励——特别的或唯一的才是个人优势；

（7） 个人自评——职业定位、优势介绍、自我推荐；

（8） 附上照片——企业在最后甄选时能想起你。

简历还要注意的以下几个地方：

（1） 电话号码适当加粗，如果有邮箱也要留下，起到保险作用。我们在招聘时经常有同学因为联系不上而放弃录用。

（2） 照片一定要精神，头像不可太大也不可太小，照片就是你的名片，大半身或全身的生活照会适得其反。不要用复印的照片，有时会因为不清晰而倒人胃口。

（3） 不要只写学校地址，还应该写上原籍县市，企业招聘时有时会有地域选择。

（4） 个人自评应该客观评价自己具备什么能力，能胜任什么样的工作，不要谦虚地自称是“一张白纸”。

（5） 千万不要出现错别字，到企业填写应聘登记表也一样，这是低级而可能致命的错误。

（6） 不要写个人的价值观，如果跟企业文化有冲突，就会适得其反。

当然，制作简历，突出亮点，前提是你要有点可亮，这取决于大学四年你是否已经开始准备了？瞒天过海之计不太容易奏效，因为你经不起推敲和盘问，有经验的面试官很快能找出破绽，人事经理大凡都是文科出身，咬文嚼字、推理论证、辨别真伪是他们的专长。毕竟作假不是一件容易的事情，何况你还涉世未深，忽悠人事经理的智商你肯定嫩了点。就算你侥幸过关，1~3个月的试用期可能面临“退货”，活下来的还可能被打入“冷宫”，活出来的也可能“夭折”。

标准简历在很多人才网站中可以搜索，不一定非要格式化的，但从上到下一定要有层次感，且一张纸较适宜，叙述式长篇大论的决不能用，附件也不要太多。下面以某同学个人简历作参考，看看它是如何突出亮点的。这份简历的特点是，专业课程、实习经历、自我评价与“求职意向”紧密结合，而且用数据和事实来说明自己的优势，作为一名应届生，是比较有竞争力的。

投放简历一定要有的放矢，无论是参加招聘会还是网上应聘，无谓地投放简历会增加你的择业成本，并浪费你的精力。

第四节从被动中找主动（2）

如果你想应聘两种不同岗位的工作，不妨制作两份简历，突出不同的兴趣爱好和特长，以及自我评价，这样更有针对性。

简历

姓名***性别男

学历本科政治面貌团员

籍贯****出生年月1984年10月

电话137********邮箱****@126.com

身高175cm民族汉

求职意向a. IE工程师（人机工程分析改进）

b. 产品设计开发

c. 现场管理

爱好及特长CAD制图、篮球、乒乓球、象棋等

教育背景

2004年9月—2008年7月**大学机电工程学院工业工程专业

技能总结

1. 英语水平良好，以557分通过国家四级考试

2. 精通AUTOCAD，能熟练运用常用设计工具，且了解一些汽车常规产品设计要求和国家标准

3. 熟练掌握人机工程学原理和现代化企业工厂物流控制，并在实习期间进一步验证和参与实际改进活动

社会实践与实习

2006.5长春一汽轻型汽车有限责任公司实习，学习了解汽车装配生产线均衡生产的设计理念，提高了对人机工程原理的认识

2007.10长春一汽轻型汽车有限责任公司实习，学习了解了车间物流控制和现场6S，积累了对准时化生产的物流控制要求和规划的经验

2008.3吉林省吉化集团制造有限责任公司生产实习，参与某车间现场班组的CQC改进活动，并作为毕业设计项目，获得“2008年毕业生优秀设计奖”

主修课程

工业工程导论，人机工程学，物流工程，物料设施与搬运，成本管理，生产计划与控制，质量管理，先进制造系统，机械制图，工程力学，工程材料与加工，几何量公差与检测，机械设计基础，数据结构和数据库，工程项目管理，现代设备管理技术，电子与电工技术，运筹学，人力资源管理工程，市场营销学，投资管理，专业外语等

第四节从被动中找主动（3）

自我评价

1. 有扎实的专业理论知识和现代化企业的实习经验，并参与实际工作

2. 英语能力良好，能快速阅读英文工业知识的书籍，能与外籍人士进行日常交流

3. 通过国家计算机二级C评议考试，精通办公自动化，能独立操作并及时高效的完成日常办公文档的编辑工作

4. 业余爱好广泛，在2007年学院组织的“青年杯乒乓球比赛”中荣获个人第六名

2. 形象的个性

无论是参加现场招聘会还是到企业参加面试，个人形象很重要。首先，着装要简练朴素，不要穿名牌服装，假名牌就更没必要了，因为你目前只是一个地道的“无产阶级”

。否则，只能理解你有一个富爸爸或者官爸爸，要么你就是不顾父母死活的人。奇装异服更不能穿，目前处在有录用决定权岗位上的人，基本上是70年代的人，也有一些60年代的人，这些人都相对比较保守和庄重，80年代的翅膀还没有硬，你穿着太张扬只怕引起排斥，这可能会成为你被拒绝的潜在理由。

男生肯定不能留长发，更不能剃光头，否则就有黑道小混之嫌。短发让人感觉有精神，头发凌乱会让人认为是不修边幅，工作中你一样会不严谨。胡子一定要刮干净，出门也要照照镜子，看看有没有鼻毛探头探脑。女生参加招聘会或面试，可以化一点淡妆，尤其应聘办公室文员和业务助理工作的女生，这能彰显个人气质，但绝不能太浓，以不仔细看就看不出为宜，同时性感花哨的衣服决不能穿。

企业不是娱乐圈，不是名利场，是一个中规中矩的地方，当然也有一些外资企业比较自由，上班也不用穿工作服，但毕竟少数。很多

外资企业和民营企业还是要穿工作服上班的，只要是规定穿工作服上班的地方，就一定比较正统，对个人形象有着潜在的职业要求。总之，个人形象的重点在于塑造出“精神”，体现积极向上的健康状态。

第四节从被动中找主动（4）

3. 征服面试官

你对面的人事经理是一个面相大师，他从你的举止和三言两语就会断定你是不是他要找的人，你会觉得他太武断和草率，但他不这么认为。

个人气质非常要重，人的外在气质是内在品质的表现，是一个人“精、气、神”的组合，年轻人应该精神焕发，无论参加现场招聘会还是面试，都应该事前保证充足的睡眠，不要带着疲倦去面试，面试时是绝对不能打哈欠的，这是对面试官不尊重。面谈要不卑不亢，你不是在乞讨企业收留你，而是希望能为企业出一份力。在谈判桌上，无论你坐在什么位置，双方都是平等的。谦虚而要自信，从容而要谨慎，重礼而不卑微，这是你的气质，这是你的个人魅力。微笑和自信是一张贵宾席门票，傲慢与无知便是孤芳自赏。

面试除了测试就是交流，你的言谈举止几乎是面试的全部，恰到好处的回答面试官的提问，你就离录用不远了。常见的面试问题要懂得提问的目的，并巧妙地应答（见下页附件——常见的面试问题）。

另外，与人交流一定要平视对方，不要低头私语，也不要环顾左右。天真是你本来的特性，不要装出一副老江湖的样子，这与你的身份不对称。如果是单独走进一间洽谈室面试，进门要先敲门，这是礼仪。如果你先进洽谈室坐等面试官，不要斜坐或歪坐，面试官看到你这个样子，心里会有阴影，接下来他可能草草结束面谈让你回去等消息。离开面试考官时，应该微笑地说声谢谢或再见，这是基本礼仪。记住，中国是个礼仪之邦，你的礼仪修养会结下人缘。

无论是人事经理还是职能部门经理，只要他参与招聘，都希望招聘到一个自己满意的人才。不论他询问什么，不论他多么挑剔，他们不仅是对公司负责，更主要的也是对自己负责。如果经他面试招聘的人工作能力一般或出现与公司岗位要求不符，在他们看来不是你不

行，而是他面试眼力不行，这一点是我们很多应聘者乃至工作多年的人所不察觉的。尤其是人事经理，找了一个不能胜任工作的人，他会觉得很没面子，反之如果招来的人能在工作岗位上作出突出的成绩，对人事经理来说也是一件很开心的事情。所以征服面试官，有四点很重要：

一是，亮点突出，给人以安全感，你能胜任工作；

二是，坦诚亲和，展现合作精神，你需要融入团队；

三是，务实好学，企业学习力就是成长力，学习力比学历更重要；

四是，适应环境，谁都不希望你来了就走。

第四节从被动中找主动（5）

我曾在网上看到一篇博客，有一位求职者应聘华为，首先人力资源通知面试品牌部，通过了人力资源初次面试，却没有通过品牌部副总的面试关。但第二天华为人力资源又通知他面试海外市场部，虽然他因为英语不过关又没有被录用，但不久人力资源又通知他面试国内市场部。虽然这位求职者最终并没有被华为录用，但能被华为的人力资源部推荐到三个部门面试，足以说明这位求职者对于人力资源的面试官具有非常大的吸引力，这同时也说明了企业的人力资源部对于认为有价值的应聘者，就会极力去推荐。虽然在很多公司里招聘录用权并不在人力资源部，但人力资源部却是一个横扫千军的门槛，过不了这个门槛，你什么机会都没有。

征服面试官，就是给面试官一个向录用决策者不得不推荐的理由。

附：常见的面试问题

序号常见问题提问目的参考答案

1请做一下自我介绍考察你的语言表达能力/顺便了解应聘者按照简历介绍自己，时间1分钟左右，千万不能说简历上都有

2你课余时间做些什么考察你是否虚度光阴比如自学某些知识、看书、适当参加体育锻炼

3请谈谈你的优点和/或缺点测试你能否客观认识自己，以及优缺点与岗位的关系注意与岗位的关联性，避免与岗位潜在需求的冲突

4你是什么样的性格？或你的同学如何评价你了解你的性格与应聘岗位的关系如实回答，最好符合岗位要求

5你如何看待你的成绩考察你对自己的认同度成绩优异的谦虚一点；成绩普通的应谨慎回答，避免给人学习不用功的印象

6你哪门课学得较好，掌握了什么测试了解你的理论掌握情况如实回答，最好符合岗位需求

7你有哪些业余爱好了解你是不是读死书的人，从而了解你的综合知识能力如实回答，不能什么也没有，也不要说兴趣爱好广泛的空话

8你是否愿意从基层工作开始做可能是公司对新人的培训模式，不愿意就没戏应爽快地答应，并能说出从基层工作开始做对将来的工作有什么好处

9你怎么看待这个应聘岗位测试你是否了解这个岗位，是否真心愿意从事这个工作，而不是为了随便找份工作面试前应了解这个岗位做什么，结合自己的专业/专长和求职意愿谈适宜性

第四节从被动中找主动（6）

10你对你的学校了解多少考察你是否关心和了解你的学校，也借此了解你的学校结合学校简介，顺便谈一谈你的专业优势

11你凭什么能做好这个工作测试你是否有信心，你是否觉得自己有竞争优势从自己的亮点来谈，给面试官一个录用的理由

12如果HR知识丰富，你会被问及一些专业知识测试你的专业知识和技能，以及综合知识必须正确回答

4. 主动提问

企业招聘时，有时会请你提问，不要放弃这个机会。你可以询问你关心的问题，比如企业人数或招聘部门现有人数，招聘岗位具体做些什么工作，企业产品市场占有率和竞争优势，企业的设计开发能力如何，企业发展规划，企业是否有培训机制等。薪资福利制度也可以借此了解，但不要只问本人薪资，可以旁敲侧击询问相近岗位工资情况。如果你对这家企业有所了解，应该说明你从什么渠道了解了哪些信息，然后再提问，这说明你关心这家企业，因为被别人关心是一件令人高兴的事情。

面试结束时，面试官不请你提问，你也可以主动提问，比如："我能请教几个问题吗？"一般来说是不会被拒绝的。你关心企业的发展、应聘岗位的工作、关心个人的前景，人事经理还是乐意奉告的。如果面试官严词拒绝你的提问，不被这家企业录用也许是幸运的。

我在参加一次校园双选招聘会时，因为人太多，上午在招聘会上初步选定了一些求职对象，并告知下午13：30将在某会议室举行专门洽谈会，下午很多同学准时到场。我详细地向大家介绍了公司情况，也将大家比较关心的问题作了说明，然后我再请所有应聘者提问，在会上有很多人从不发问，当然我不知道是什么原因，但有一个女生问了我很多问题，她给我留下了很深刻的印象。会后我对我的助理说，某某同学一定要主动跟她联系，我希望她能跟我们签就业协议。因为

在我看来，你不提问说明你只是来看看，是在观望，是抱着无所谓的态度的。顾客只有在准备购买商品时才会就自己关心的问题询问商家，不想买的人肯定不问，除非他闲着无聊。

所以，如果你觉得某企业符合你的求职定位，你一定要主动提问，但要注意的是，不要问一些不着边际的问题，不要问一些技术性问题（人事经理无法回答），不要问企业每年利润是多少，这是财务经理回答的问题，何况有些企业利润是保密的。

第四节从被动中找主动（7）

5. 主动电话跟踪

投出简历，要有的放矢，投了简历就要有结果，只投简历不管结果，你没有把求职当一回事。被动等待是缺乏自信的表现，只有主动出击才有胜算，你应该为“行而有果”负责任。

投出简历要记下招聘单位的联系电话，在适当时机打电话询问一下是否收到简历，这是对应聘岗位的重视，也是主动接触人事招聘人员的最好办法，甚至可以给招聘专员留下深刻印象，尤其是一家你非常希望应聘的企业或岗位。

电话跟踪要时机恰当，网上应聘可在第三天询问是否收到简历，如果确认收到，就应该询问公司何时安排面试，不要问你行不行。如果没有在有效时间接到面试通知，可在下一个工作日询问原因。如果被告知不符合条件，可以请教一下原因，这对下一次求职能积累一点经验。

参加面试后，可以当场询问什么时候有结果，也可以在第二天或第三天直接询问结果，因为你重视这份工作。不要担心电话跟踪被人瞧不起，作为应届毕业生或工作经历短的人来说，你还不是紧俏商品，上门推销无可厚非。尤其是一家好企业或对你职业发展很有帮助的岗位，更应该如此。

第五节毕业前的五个准备（1）

1. 自我挑战的准备

人都是有惰性的，每一个要成功的人，首先必须战胜自己的惰性。

惰性是我们达成目标、实现理想的主要障碍，可以说，克服惰性就是一种挑战，是自我突破和超越。在未来的人生路上，我们还要不断地自我挑战。

惰性的产生，首先是生理上为了获得一种舒服感，另一方面则是因为心理上产生了畏惧感。比如因为害怕陌生人不理睬而不敢跟陌生人讲话，因为害怕找工作被拒绝而迟迟不敢投出简历，因为害怕失败出丑而不敢接受从未做过的工作……这些都不是你不努力，而是由于心生畏惧而产生了惰性。心理惰性对一个人的成长影响远远大于生理惰性，我们很多人都能做到刻苦学习和努力工作，但却因为“不敢”而制约了自己的发展。所以，我们一定要做好充分的敢于接受挑战、敢于突破自我的准备，随时随地利用各种机会创造无限可能。

2. 职业目标的准备

目标，是努力的方向；择业目标的选择，从步入大学就该着手进行。

首先，进行自我评估。评估的内容，包括对自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式、道德水准及自己今后想从事的职业等内容，作出一个准确的判定。为了增加判定的准确性，还可以请了解自己的老师或同学对你的自我评估作一个“校正”，力求切实可行。

其次，选择和确立个人目标。选择职业目标重在适合自身，量力而定。目标要务实、可行，还要有挑战性，同时，还要有长远、短期目标之分。长期目标可以是1年、5年，甚至一生，因为长期目标可以给你方向和自信。短期目标可以是一天、一星期、一学期，包括具体

学什么课、读什么书、参加什么社会实践。但短期目标一定要与长期目标的方向相吻合。

最后，实现目标的关键是执行。专业学习，是择业、就业最主要的职业准备，要有决心和毅力执行职业目标方案，刻苦学习和钻研专业知识，学到真本领，不达目的不罢休。 大学生应珍惜在校的学习时光，特别要爱惜业余时间，有位名人说：“人的差异在于业余时间。”职业目标的实现，应在打好专业知识基础的同时，抓紧时间积累人文科学、历史、地理等各方面知识，以及专业发展的最新信息动态等，以拓宽知识面或确保知识不“落伍”。另外，还应多参加勤工俭学、社会实践、课题研究等活动，培养动手能力和组织能力，注重人际交往、文明礼貌、言谈举止等综合素质的培养。总之，抓住一切机会去实现自己设定的短期目标。

第五节毕业前的五个准备（2）

3. 自我修炼的准备

崇德修身是中华传统文化的核心。“修身”，说到底是一种意识，一种做人的自律，即意味着要严格要求自己，一切从自身做起，待人要宽，律己要严。专业能力不等于综合素质，一个人的综合素质，是需要长期的磨练和迁善的。

今日竞争，实质上是素质的竞争。有良好的道德、信念、意志和心理素质，才能支持自己去建功立业，实现宏伟目标。因此，大学生理应把道德品质修养放在首位，从我做起，从眼前最平凡的小事开始，培养自己的品德修养，提高自己的综合素质。比如，不浪费粮食、节约水电、谦虚好学、关心帮助他人等。一个事业有成的人，应该是一个有道德、有品味的人。学会尊重和理解别人，学会情绪控制，学会逆境生存，懂得舍小取大，方可海阔天空。这些恐怕没有老师手把手地教你，只有靠自己去观察体悟和自我修炼了。

4. 面对挫折的准备

现在的大学生都是独生子女，缺乏劳动锻炼和吃苦精神，心理比较脆弱，所以，了解自己弱点所在的大学生就更需要从这方面做好准备。要清醒地认识到，无论从事何种职业，要取得成绩、成功，都需要付出艰苦的劳动，都会碰到困难、挫折。有了这种思想准备，就会勇敢地面对困难和挫折，并想办法加以解决。孟子曰：“天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身。”许多成功人士都是从基层做起，并付出了艰苦的努力。天上不会掉馅饼，三分靠机缘，七分靠打拼，敢拼才能赢。

在校时，按照自己设定的目标去钻研科学文化知识，参加社会实践、课题研究、公益劳动，要有吃苦精神，并能承受打击和挫折。我们在求职初期，一定会遇到一些挫折，因为我们目前还不够强大。有了上述准备，就不会灰心、气馁，还能分析总结失败原因，扬长避

短，找准自己的位置。记住，一帆风顺是理想主义者的追求，遇到坎坷和波折才是真实的人生。

第五节毕业前的五个准备（3）

5. 持续学习的准备

胡适先生在中国公学18年级毕业典礼上的讲话，多少年来被奉为经典而广为流传。他说：你们现在要离开母校了，我没有什么礼物送给你们，只好送你句话罢。这一句话是“不要抛弃学问”。以前的功课也许有一大部分是为了这张毕业文凭，不得已而做的。从今以后，你们可以依自己的心愿去自由研究了。趁现在年富力强，努力做一种专门学问。少年是一去不复返的，等到精力衰竭时，要做学问也来不及了。即为吃饭计，学问决不会辜负人的。吃饭而不求学问，三五年之后，你们都要被后进少年淘汰掉的。到那时再想做点学问来补救，恐怕已太晚了……

纵观当今职场，胡适先生所言，依然没有因时代进步而褪色。只有持续学习和钻研，不断地创新求索，才能使我们屹立山颠而不倒。成功没有尽头，追求永不止步，只有持续学习方能成就我们的梦想。

机遇，总是偏爱那些有准备的人，成功属于那些善于认识自己、又能把握机遇、不断进取勇于迎接挑战的人。

第六节改进计划（1）

孙子曰：昔之善战者，先为不可胜，以待敌之可胜。不可胜在己，可胜在敌。故善战者，能为不可胜，不能使敌之必可胜。这句话的意思是说，以前善于用兵作战的人，总是首先创造自己不可战胜的条件，并等待可以战胜敌人的机会。使自己不被战胜，其主动权掌握在自己手中；敌人能否被战胜，在于敌人是否给我们以可乘之机。所以，善于作战的人只能够使自己不被战胜，而不能使敌人一定会被我军战胜。所以，我们首要任务是要充分的利用大学期间充分的学习时间和有利的学习条件，用现代化知识武装自己，我们无法使竞争对手一定能被我打败，但我们完全可以做到不被对手打败。

如果还有时间，如果优势不显著，应该赶紧制订改进计划，把四把开山斧打磨锋利，再去闯荡江湖。制订改进计划重点是弥补弱势和提高优势，这个计划是你自己的，制订了就要落实，应该每周检视自己，严格要求自己，这也是锻炼个人执行力的一个好办法。制订改进计划不要怕同学笑话，甚至可以请同学做监督检查人，人在被监督的情况下会养成自觉习惯。

就业就是把自己卖出去，成功就业就是把自己卖个好价钱。即使有很多人认为就业是为了实现个人价值或者是寻求一个个人发展机会，但仍然不可否认跟“钱”的内在联系。我们求职，就应该把自己当作商品来推销，学校和我们自己共同打造了“我”这件商品，因为材质优良，因为精雕细琢，因为投入巨资，不卖个好价钱岂不亏了。企业要成功推出一个新产品，不是简单的设计并生产出来就能卖出去的，卖出去而没有赚到钱也是白忙活，叫卖不赚钱就是经营失败。我们能看到很多经典营销案例，不仅成功推出新产品，而且赚了大钱。这种成功，不是凭运气，不是因为市场短缺，而是经过充分地市场调研和分析，清晰准确的产品定位，准确地把握消费群体，合理地定价，标

奇立异的营销策略，这是一整套完善的营销模式灵活运用的结果，是战略与战术的有机结合的结果。

前言

今天，我们要把自己推销出去，光靠一份精心制作的简历是不够的，仅有优异的成绩和奖励证书也是不够的，能从容巧妙地应对面试也是不够的。我们要有突出的卖点，不仅要掌握求职就业的方法技巧，还要系统地策划和营销；不仅包装精美，而且品质超群、技术领先。我们通过老师指导和网络学习交流，了解了一些求职方法和技巧，但缺乏一个有效的商业运作系统，本章将为我们解决这个“系统”问题。

卖出去不等于卖个好价钱，商业模式就是赢利模式，成交不是结果，结果是要赢利。

下面，让我们一起探讨如何运用商业模式来运作，不仅轻松地把自己卖出去，而且还要卖个好价钱，起码也是一个未来的高薪族。商业模式求职有七大步骤：首先从市场调研开始，了解市场行情，了解顾客需求，了解竞争对手，知己知彼；第二步进行SWOT分析，理出优势和劣势，发现威胁和机会，并制定相关策略；第三步要明确客户，知道往哪里卖，卖给谁；第四步是产品定位，确定自身卖点，做到与众不同，满足客户期望；第五步是设定目标，给自己定价，在交易中获胜获利；第六步是市场营销，出奇制胜，及时有效成交，站稳脚跟，达成目标；第七步是职业规划，从无领到白领，从白领到金领，让你从容卓越地遨游职场。

依照上述步骤，每一步都不能省，每一步都要精细，上述七大步骤简称为“七剑”。七剑下天山，一剑也不能少，剑锋所指，所向披靡。

第一节市场调研（第一剑）（1）

孙子兵法曰：兵者，国之大事，死生之地，存亡之道，不可不察也。故经之以五事，校之以七计，而索其情。一曰道，二曰天，三曰地，四曰将，五曰法。知己知彼，百战不殆；不知彼而知己，一胜一负；不知彼不知己，每战必败。战争是一个国家的头等大事，关系到军民的生死，国家的存亡，是不能不慎重周密地观察、分析和研究。因此，必须通过敌我双方五个方面的分析、七种情况的比较，得到详情，来预测战争胜负的可能性。一是道，二是天，三是地，四是将，五是法。所以，了解对方也了解自己，每一次战斗都不会有危险；不了解对方但了解自己，胜负的几率各半；既不了解对方又不了解自己，每战必败。

只有充分地了解市场、了解自己、了解竞争对手，我们才能立于不败之地。产品销售第一步要进行市场调研，目的就是为了知己知彼，了解市场需求，寻找机会。我们找工作也要进行市场调研，这其中的道理是一样的，也是为了了解市场需求，分析自身劣势和优势，寻找机会，找到买家。

1. 如何进行就业市场调研

学生就业市场调研怎么做？应该调研哪些方面？哪些内容？如表21所示。

表21就业市场调研表

（1） 学校分析

① 本学校社会影响力

② 本专业社会影响力

③ 哪些学校设置了与我相同的专业

④ 相近专业有哪些

（2） 学生分析

① 本专业人数（本地、外地）

② 课程设置（不同学校区别）
③ 各自的强项是什么（优势）
④ 类似专业人数
⑤ 不同学校学生整体素质比较
⑥ 本校学生社会认可度
⑦ 别人怎么塑造亮点
（3） 社会分析
① 本地企业有多少
② 有我的专业需求的有多少
③ 新的岗位有多少
④ 消费水平
⑤ 外地情况（想去的地方）
⑥ 经济治安状况
⑦ 大中小城市比较
⑧ 沿海与内地城市比较
（4） 薪酬调查
① 地区平均工资水平
② 企业平均工资水平
③ 适合我的企业工资水平
④ 适合我的岗位工资水平
⑤ 企业福利

第一节市场调研（第一剑）（2）

（5） 岗位需求调查

① 能力要求

② 态度要求

③ 学历要求

④ 外语要求

⑤ 做什么

（6） 政策分析

① 户籍档案管理政策

② 劳动保障政策

③ 国家鼓励性就业政策

④ 区域发展前景

⑤ 就业环境

（7） 特定的

企业分析

① 企业文化调研

② 企业发展趋势

③ 你在企业的定位与发展前景

④ 企业相关人员的现状和成长过程分析

（8） 调研渠道

① 老师

② 往届同学

③ 学校网站

④ 招聘网站

⑤ 城市人才市场网站

⑥ 企业人事经理

⑦ 邻居朋友

学校分析重在了解本校的品牌竞争力，国家重点大学无疑是一个先天的优势，使你站在了竞争对手的前列。如果不是国家重点大学，则应该客观评估所处的竞争位置，哪些学校与你站在同一个起跑线上。同时，本专业的社会影响力也是不可忽视的，相近的专业同样也对你构成威胁，这也要有所了解。不同学校可以通过学校网站的学校介绍和专业介绍比较分析，也可以向老师请教。

第一节市场调研（第一剑）（3）

学生分析主要是了解竞争对手的实力、不同学校的竞争对手的理论基础、不同学校的学生优势和弱势，以及你将面临多少直接的竞争对手。在人才市场的现场招聘会上，你可以做一个旁观者，留心应聘人员简历和面谈，以此来评估你的竞争对手。还可以在人才网上搜索与你同类专业的应届生求职简历，看看他们如何塑造亮点。

社会分析重在了解各个地区的经济发展现况和前景，企业多寡跟就业机会是成正比的。是否构成产业群或产业链，反映了当前的经济发展程度。产业结构决定了岗位需求，比如当地以金属加工企业为主，那么机械设计制造、机电一体化、工业工程、企业管理等相关专业的岗位需求无疑就会多一些。同时，不要忽视了治安环境和自然环境，消费水平也是不可忽视的，这些都直接影响你未来的生活。

薪酬调查将是你制订工资目标的前提，也是你选择就业区域和行业的参考依据，这一定要尽量多地区、多行业、多岗位去了解。现在不仅可以在网上查询某些地方的薪酬统计，也可以通过网友“晒工资”获得一些信息。当然，网上信息有时不是很准确，尽量找往届同学或跟企业打交道较多的老师去了解，还可以通过就业指导中心直接向企业了解。

岗位需求调查主要是了解企业招聘要求，多浏览细读不同企业的招聘海报，从网上搜索你将来的求职岗位的招聘要求，要去分析总结这个岗位的基本要求和关键要求。你觉得你的理论学得很扎实，可招聘要求并没有强调专业理论；你觉得你很外向很活泼，可这个岗位强调稳重的个性和承受压力的能力。找对路进对门，首先是要满足招聘要求，也就是说我们所谓的优势跟招聘要求是不是成“供需关系”。通过对招聘要求的了解，可以使我们拾遗补缺，有针对性地自我完善和提高。同时也要了解相关岗位的工作任务和职责，说白了就是要知道将要干什么，了解了工作内容能让我们有效地评估自己 “行不行”，根

据岗位职责来谈个人优势，还可以根据实际工作内容绕开招聘要求对你不利的因素。岗位需求调查就是了解客户，如果不了解客户，你的求职几乎是“瞎猫撞死耗子”。

第一节市场调研（第一剑）（4）

政策分析重在保护个人潜在利益，解决就业的后顾之忧。档案户籍的管理、劳动保障，对个人有没有鼓励性政策，就业环境如何，将来结婚买房怎么办，这些问题有些人会觉得无所谓，但你若是不想“四海为家”长期漂泊，最好还是认真调研一下。

特定的企业分析，是在你锁定就业目标的前提下进行。比如，你将上海汽车、华为、海尔、摩托罗拉等著名企业作为你的就业目标，就必要进一步具体深入了解这些企业。首先是企业文化，这也是工作氛围，这种环境适不适合你，企业的管理机制、人才机制你能否接受，企业是否存在拉帮结派，是否庸人当道，是否鼓励创新，是以工作态度取人还是以工作结果取人，这些都应该有所了解，很多人因为不适应企业文化而离职。其次，是企业的发展前景，是如日中天还是夕阳产业，或者是否已经处在市场竞争劣势了，这关系到你的未来几年或者更长远的工作稳定性的问题。再次，你到这种企业能从事哪些工作，可能会从事哪些工作，这对你的个人职业发展是否有利。最后，尽可能了解企业相关人员的现状和成长过程，比如个人晋升发展状况、人才竞争机制和现状、员工队伍的稳定性、内部人才培养机制等，这些最好是通过企业“内线”去了解，也可以从网上搜索一些企业员工评论的信息，仅从企业介绍中是无法了解真实情况的。

了解了以上内容，就会知道你有什么优势和劣势，你面临着哪些外部威胁和机会，从而清晰地发现自己的优势，对机会在哪做出准确的判断。这一剑非常重要，也非常关键，这一剑使不好，后面六剑就会耍得不伦不类，使好这一剑，你才可以挥洒自如地使出下一剑。

如果你是大三，建议利用大四同学毕业前适当时机对同专业和学院内相近专业进行一次调研，这将对你有直接的帮助，也会使你在毕业前的准备工作更有实效。以下调查表供参考使用。

不要犹豫，不要急着赶人才市场，赶快行动，立即展开调研……

第一节市场调研（第一剑）（5）

2. 应届生就业调查表实例

应届生就业调查表

调查说明：亲爱的学长，恭喜您圆满的完成学业，在您即将离开母校去创造更广阔的天地之际，学弟学妹们祝您一切顺利、前程似锦。值此之际，也恳请您对我们将来的就业给予指导和帮助，以下调查内容如蒙以实相告，不胜感激。

姓名（可匿名）：性别：专业：原籍：

（1） 你的学科成绩在班内排名（）。

A. 前5名B. 后5～10名C. 两者居中

（2） 应聘或实习时，你觉得我们专业课程最有用的是什么？请选3项（列出来供选择……）

（3） 您总共投出简历份，您参加面试企业个，您接到录用通知个，您简历有效率是%（面试单位数/投简历份数），您的面试成功率是%（录用单位数/参加面试单位数）。

（4） 您的理想岗位是，目前就职岗位是，你就职区域是，就职的单位是。

（5） 您就业前工资期望是元，您的试用期工资是元，转正后（预计）工资是元。

（6） 您对目前工资满意度是（）。

A. 很满意B. 较满意C. 不满意

（7） 您就职的企业同岗位在职1～3年的，工资是元，部门经理的工资是元。

（8） 您认为应届生求职，最好时机是（）。

A. 春节前B. 春节后

C. 临近毕业时D. 毕业后

（9） 您认为应届生求职的关键因素是（）。

A. 成绩B. 简历制作

C. 面试技巧D. 综合素质

E.

（10） 您觉得本校学生社会认可度如何（）。

A. 很好B. 较好

C. 一般D. 说不清楚

第一节市场调研（第一剑）（6）

（11） 您认为您的求职亮点是：

（12） 您认为本专业适合哪些企业哪些岗位?

（13） 您的优势是什么?

（14） 您的弱势是什么?

（15） 如果不介意，能否分析一下您不被一些企业录用的原因?

（16） 我们也即将面临毕业，在毕业之前您对我们有什么忠告?

以上问题重在让我们了解当前就业行情，从而使我们了解社会工资状况，以利将来制订自己的预期工资。也可借助学长的得失以及优势和劣势反省自己，特别是学长刚刚经过求职的坎坷历程，一定有很深的求职感受。他们如果能对我们提供一些指导意见，特别是失败教训，这将对我们帮助巨大。当然，以上问题仅供参考，你可以根据个人需要增加其他调查项目。

3. 现场招聘会调研技巧

向学长调查了解，其实是给自己照镜子，以别人的成败和得失来反省自己，分析自己的优点和缺点。同时，通过学长的求职经历，了解市场行情和顾客。重要的是，我们还应该直接接触顾客，在大二和大三时，利用校园招聘会或人才市场招聘会，直接向招聘单位的招聘人员进行调研。这不仅可以锻炼我们的沟通能力和调研能力，也为我们将来的求职奠定了一个坚实的基础。

现场招聘会调研应该注意以下几点：

（1） 调研准备，最好设计一份调查表，把你想了解的问题明确完整地列出来，这样你就不会紧张，也不会遗漏。

（2） 调研时机，要利用招聘会接近尾声的时候，一般在11：30—12：30，这个时间求职人员已经陆续退场，招聘单位有时间回答你的问题。而且这时进场，只要你说明原因，完全是可以免费入场的。调研要在招聘摊位前没有人应聘时进行。

（3） 选择对象，要选择场内有社会名气的企业或规模较大的企业，以及有你的专业招聘需求的企业。应在你入场前了解有哪些企业参加本次招聘会，确定哪几家企业作为调研对象，他们在几号招聘摊位，要有计划地进行。因为你的时间很紧迫，他们很可能因为求职人员的退场而很快离场。

（4） 如何切入，首先要礼貌跟招聘人员打招呼，然后自我介绍一下，再说明来意：为了自己将来的就业请教几个问题。一般情况下，招聘人员对在读的学生是不会拒绝的，如果你是求职者，招聘人员则有可能拒绝你。

（5） 把握要点，现场调研时，不要分发表格给招聘人员帮你填写，这会让招聘人员觉得有失尊重。即使他不拒绝，也可能只是应付你。尽量不要问一些与你就业无关的问题，如果对方比较热情，就多问一些开放性的问题，比如“您对这次前来应聘的应届生如何评价？您对我们将来求职有何建议”？离开时不要忘了要对招聘人员表示感谢。